

## بررسی خطای من‌سانی در مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی قزوین (۱۳۹۱)

محمد زکریا کیایی\* آذین خامدی\*\* الهام شاه بهرامی\*\*\* ویدا کاردان مقدم\*\*\*\* روح‌اله کلهر\*\*\*\*\* سید سعید طباطبائی\*\*\*\*\*

\* مربی و عضو هیأت علمی مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین  
 \*\* کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین  
 \*\*\* کارشناس ارشد مدیریت دولتی مرکز تحقیقات علوم مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی ایران  
 \*\*\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان  
 \*\*\*\*\* دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی مرکز تحقیقات مدیریت ارایه خدمات سلامت پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت دانشگاه علوم پزشکی کرمان

آدرس نویسنده مسؤول: مشهد، رضاشهر، بلوار شهید فکوری، حد فاصل بین میدان شهید جوان و میدان آل شهیدی، شهرک دانش و سلامت، مدیریت توسعه سازمان و منابع انسانی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، کدپستی ۹۱۷۷۸۹۹۱۹۱ تلفن ۰۹۱۵۵۰۵۳۳۱  
 Email: tabatabaees1@mums.ac.ir  
 تاریخ دریافت: ۹۲/۸/۲۹ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۱۴

### \*چکیده

**زمینه:** انتخاب و استخدام کارکنان و مدیران شایسته یکی از فعالیت‌های حیاتی سازمان‌های امروزی است؛ به طوری که سازمان‌ها برای انتخاب بهترین مدیران و مدیران نیز برای جذب بهترین کارکنان تلاش می‌کنند.

**هدف:** مطالعه به منظور تعیین خطای من‌سانی در مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شد.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی- تحلیلی در سال ۱۳۹۱ بر روی ۷۰ نفر از مدیران ارشد، میانی و عملیاتی دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شد که به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه استاندارد بود که روایی و پایایی آن در مطالعه‌های قبلی تأیید شده بود. داده‌ها با آزمون‌های آماری تی، آنوا و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** بین متغیر من‌سانی مدیران مورد مطالعه با گروه اندیشی، تضاد کارکردی و خودشیفتگی رابطه معنی‌دار آماری وجود داشت.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به رابطه بین خطای من‌سانی با گروه اندیشی و تضاد کارکردی و تأثیر منفی آن بر عملکرد سازمانی، آگاه‌سازی مدیران از پیامدهای مخرب من‌سانی می‌تواند جهت بهبود عملکرد سازمانی مفید باشد.

**کلیدواژه‌ها:** خطای من‌سانی، تضاد کارکردی، خودشیفتگی، گروه اندیشی

### \*مقدمه

قومیت، نژاد، مذهب، وابستگی سیاسی به جناح خاص و غیره بوده است و با اندکی تأمل در می‌یابیم که هیچ نشانی از عقلانیت در انتخاب مدیران وجود نداشته است. البته در کشورهای توسعه یافته و به طور دقیق‌تر در سازمان‌های موفق دنیا آنچه در گزینش یک مدیر شاخص مهمی قلمداد می‌شود، موفقیت وی در گذشته است.<sup>(۱)</sup> از دیدگاه عملیاتی، برای انتخاب مدیران هفت عامل زیر معرف توانایی‌های مورد نیاز است: سازمان‌دهی در شرایط بروز تعارض، تجربه، تصمیم‌گیری، خلاقیت سازنده،

یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریت منابع انسانی، انتخاب و به کارگیری بهترین و شایسته‌ترین نیروهای ممکن برای تصدی مشاغل در سازمان است.<sup>(۲)</sup> استخدام‌کنندگان سعی می‌کنند در تمام سطوح بهترین متقاضیان را انتخاب کنند؛ به طوری که مدیران عالی و ارشد تلاش در انتخاب بهترین مدیران عملیاتی و مدیران اجرایی سعی در انتخاب و جذب بهترین کارکنان را دارند.<sup>(۳)</sup>

آنچه در مطالعه تاریخ از شاخص انتخاب مدیران به دست می‌آید این است که انتخاب مدیران براساس